MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH *HUMAN RELATION*, PEMBERIAN GAJI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MULTINDO ENGINEERING KABUPATEN KEDIRI

Salsabila Aurellia Maharani[1], Indah Listyani[2], Rike Kusuma Wardhani[3]
Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia
salsabilaaurelliam@gmail.com[1], indahlistyani57@gmail.com[2], rikekusuma@uniska-kediri.ac.id[3]

Abstract

This study aims to analyze the influence of human relations, salary, and rewards on employee performance at CV Multindo Engineering in Kediri Regency. Initial observations indicate ineffective communication between superiors and subordinates, as well as a lack of detailed instructions from superiors, which impact employee performance. Furthermore, a non-transparent salary system and low recognition for high-performing employees are also factors affecting motivation and productivity. By understanding and addressing these issues, it is hoped that employee performance can significantly improve in the competitive construction industry.This study employed a quantitative research method with a sample size of 35 respondents. The researchers employed a saturated sampling technique, sampling the entire population. SPSS 25.0 was used as the analytical tool. The results showed that human relations partially significantly influenced employee performance, salary partially significantly influenced employee performance, rewards partially significantly influenced employee performance, and human relations, salary, and rewards simultaneously

Keywords: Human Relations, Salary, Rewards, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relation, pemberian gaji, dan reward terhadap kinerja karyawan di CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri. Observasi awal menunjukkan adanya masalah komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan, serta kurangnya instruksi yang rinci dari atasan, yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, sistem pemberian gaji yang tidak transparan dan rendahnya penghargaan bagi karyawan berprestasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Dengan memahami dan mengatasi permasalahan ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dalam industri konstruksi yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 35 responden dan peneliti menggunakan teknik pengambil sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Alat analisis dalam penelitian menggunakan *software* SPSS 25.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *human relation*, pemberian gaji, dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Human Relation*, Pemberian Gaji, *Reward*, dan Kinerja Karyawan

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Indikator behasil atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi untuk meraih visi dan tujuannya ditentukan tidak hanya oleh berbagai faktor seperti keunggulan teknologi, keuangan operasional yang mudah diakses, dan gedung atau infrastruktur yang dimiliki, tetapi juga oleh pelaku bisnis, yaitu SDM. SDM mempunyai peran vital di operasional perusahaan dan penggunaan sumber daya lainnya secara efektif. Organisasi harus mampu mempertahankan personel yang hebat dan menginspirasi mereka untuk mencapai hasil positif bagi perusahaan. Salah satu metode dan teknik organisasi yang digunakan adalah mencapai keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dan apa yang telah diberikan dalam bentuk penghargaan atau hadiah tertentu. Reward yang baik merupakan metode yang efisien untuk membuat orang tetap terlibat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka.

MSDM ialah unsur vital di perusahaan. Kinerja dari SDM merupakan faktor guna meraih tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Maka dari itu untuk meraih tujuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada SDM terutama hubungan sesama pegawai dan juga pimpinan. Hubungan yang harmoni membuat suasana kerja yang menyenangkan.

Untuk meraih tujuan perusahaan, diperlukan kerjasama dari berbagai unsur antara lain ialah Human Relation (Hubungan sesama karyawan). Menurut ferdiansyah (2021:4) “Human Relation berfungsi sebagai penghubung antara pemimpin dan pekerja, serta antara karyawan itu sendiri, untuk menghasilkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas.” Dengan adanya human relation diharapkan peran individu dalam organisasi, baik secara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya agar bisa saling menghargai karyawan tersebut.

Gaji ialah aspek yang bisa memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Gaji merupakan motivator bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya sekaligus tanggung jawab bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2017:118), "Gaji adalah imbalan yang diberikan secara berkala pada pegawai, upah karyawan akan dibayarkan walaupun mereka izin tidak masuk. Memberikan kompensasi yang wajar kepada karyawan sangat penting karena memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji yang terlambat dikasihkan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain Human Relation Dan Pemberian Gaji, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Reward. Menurut Handoko (dalam Harahap dkk, 2020:3) "reward merupakan bentuk pengakuan atas upaya merekrut staf profesional sesuai dengan syarat pekerjaan. Dibutuhkan pembinaan yang balance, dengan merencanakan, mengelola, menggunakan, dan mempertahankan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab dengan sukses dan efisien." Reward karyawan diberikan kepada pekerja yang telah menunjukkan kinerja kerja yang luar biasa sebagai langkah nyata menuju peningkatan hasil pembinaan. Reward dinilai tidak hanya dari segi nilai material, tetapi juga dari hubungan manusia-organisasi. Dengan kata lain, pemberian penghargaan kepada staf akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan adanya human relation, pemberian gaji, dan reward yang efektif dan efisien diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan mendorong kinerja karyawan lebih produktif. Kinerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan. Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja ialah hasil kerja yang diraih ketika telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu priode.” Dari pemaparan tersebut diketahui jika permasalahan yang terdapat diperusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Sebuah perusahaan memerlukan hubungan human relation, pemberian gaji, dan reward untuk menunjang produktivitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan di CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri, diperoleh hasil bahwa perusahaan ini bergerak dibidang kontruksi, advertising dan konveksi. Di bagian kontruksi menangani proyek – proyek seperti pembenahan kantor, perbaikan tempat pariwisata dan masih ada beberapa proyek yang dilakukan di daerah Kabupaten Kediri. Bagian Advertising menangani pembuatan billboard, neonbox. Selain itu ada bidang konveksi seperti pembuatan baju dan sablon. Berdasarkan pengamanatan pra-peneliti peneliti menemukan adanya komunikasi yang kurang antara atasan dan bawahan atau antar rekan kerja yang kurang efektif. Menyebabkan ketidakpahaman antar karyawan, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah dengan kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja ataupun atasan.

Peneliti juga mendapatkan informasi dari karyawan yang bekerja di CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri bahwa atasan kurang memberikan intruksi secara rinci dan spesifik. Sehingga dapat menghambat tujuan perusahaan dengan kurangnya pengarahan. Selain kurangnya rinci dan spesifiknya intruksi yang diberikan, atasan hanya memberikan gambaran umum tentang proyek, tetapi tidak menjelaskan langkah-langkah yang harus diambil, tujuan yang ingin dicapai, dan batas waktu yang harus dipatuhi. Jika atas memberikan pengarahan yang lebih jelas karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka sehingga mengurangi kebingungan dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Keterbukaan dalam komunikasi juga sangat diperlukan. Karyawan harus merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, saran, atau kritik kepada atasan tanpa takut akan konsekuensi negatif.

Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dialog terbuka, di mana atasan bersikap responsif dan menghargai masukan dari karyawan. Keterbukaan ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan antara atasan dan bawahan, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara rekan kerja. Dengan adanya keterbukaan antara karyawan dengan atasan akan menimbulkan lingkungan yang nyaman dan positif sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan dan perusahaan,

Masalah dari CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri hal ini dapat disebabkan kurangnya human relation terhadap karyawan. Selain masalah human relation, peneliti juga menemukan permasalahan terkait dengan sistem pemberian gaji yang kurang transparan dan tidak selaras dengan kontribusi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka kurang dihargai dengan gaji yang layak dan secara adil melalui kompensasi yang pantas dapat mengalami penurunan kinerja. Dampak negatif dari ketidakpuasan terhadap sistem penggajian ini dapat memengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem pemberian gaji agar lebih transparan, adil, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan.

Permasalahan lain yang ditemui di CV Multindo adalah rendahnya reward yang diberikan kepada pegawai. Kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan yang berhasil mencapai target atau kinerja yang baik dapat menurunkan semangat kerja mereka untuk terus berkembang. Program reward yang kurang terstruktur atau tidak efektif juga dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka.

Dengan mengatasi permasalahan ini, diharapkan kinerja karyawan di CV Multindo Engineering dapat meningkat secara signifikan dalam industri konstruksi yang kompetitif.
Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dijelaskan penelitian ini dirasa relevan dilakukan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri dengan mengangkat judul penelitian "Pengaruh Human Relation, Pemberian Gaji, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri"

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Tinjauan Pustaka

Human Relation

Menurut Musaef dalam Kaburito dkk., (2020:2117), human relation mencakup semua jenis interaksi formal dan informal yang dilakukan atasan dengan karyawannya, serta interaksi di antara karyawan itu sendiri, yang bertujuan untuk mendorong kolaborasi yang efektif dan harmonis guna mencapai tujuan yang ditetapkan". Menurut Tina dalam Oktavin Datu et al., (2023:244) *human relation* ada beberapa indikator yaitu adanya komunikasi, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, dan adanya sikap saling menghargai.

Pemberian Gaji

Menurut Nitisemito dalam Oktavia (2021:49) Gaji merupakan insentif yang pasti bagi karyawan. Pemberian gaji ialah masalah yang jadi tanggungjawab departemen sumber daya manusia, tetapi secara umum, gaji bisa dikatakan sebagai uang yang diperoleh hasil kerja keras yang dicapai oleh pekerja suatu perusahaan. Menurut Kurniawati dalam Ratnasari & Mahmud (2020:69) terdapat beberapa indikator gaji yaitu kelayakan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Reward

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:310), reward merupakan pujian atau pemberian yang dimaksudkan untuk membuat karyawan senang, bersemangat, dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya bagi organisasi. Karyawan akan merasa dihargai oleh organisasi jika diberikan hadiah, yang akan memacu dan menginspirasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya· Menurut Syafiq (2021:61) terdapat 3 Indikator *reward* yaitu bonus, kesejahteraan, dan penghargaan psikologis dan sosial

Kinerja Karyawan

Menurut (Harianto et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Silaen et al., (2021:6) ada lima indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:16) teknik penelitian kuantitatif dapat dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada paham positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel, mengumpulkan data dengan memanfaatkan alat penelitian,dan terutama mengukur atau menganalisis data untuk menilai kebutuhan. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data menggunakan penyebaran angket.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri yang berlokasi di Jabon, Wonokerto, Kecamatan Plemahan, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang digunakan di penelitian ini ialah keseluruhan karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri, keseluruhan populasi berjumlah 35 karyawan.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri yang berjumlah 35 karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri berjumlah 35 karyawan, sehingga peneliti menggunakan sampling jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
Human Relation (X1)	X1.1	0,626	0,333	0,000	Valid
	X1.2	0,559	0,333	0,000	Valid
	X1.3	0,459	0,333	0,006	Valid
	X1.4	0,462	0,333	0,005	Valid
	X1.5	0,537	0,333	0,001	Valid
	X1.6	0,572	0,333	0,000	Valid
	X1.7	0,557	0,333	0,001	Valid
	X1.8	0,532	0,333	0,001	Valid
Pemberian Gaji (X2)	X2.1	0,444	0,333	0,008	Valid
	X2.2	0,425	0,333	0,011	Valid
	X2.3	0,403	0,333	0,016	Valid
	X2.4	0,568	0,333	0,000	Valid
	X2.5	0,450	0,333	0,007	Valid
	X2.6	0,436	0,333	0,009	Valid
Reward (X3)	X3.1	0,648	0,333	0,000	Valid
	X3.2	0,492	0,333	0,003	Valid
	X3.3	0,654	0,333	0,000	Valid
	X3.4	0,474	0,333	0,004	Valid
	X3.5	0,617	0,333	0,000	Valid
	X3.6	0,615	0,333	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,382	0,333	0,024	Valid
	Y2	0,419	0,333	0,012	Valid
	Y3	0,435	0,333	0,009	Valid
	Y4	0,415	0,333	0,013	Valid
	Y5	0,367	0,333	0,030	Valid
	Y6	0,363	0,333	0,032	Valid
	Y7	0,428	0,333	0,010	Valid
	Y8	0,426	0,333	0,011	Valid
	Y9	0,358	0,333	0,035	Valid
	Y10	0,414	0,333	0,014	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua item dari variabel *Human Relation* (X1), Pemberian Gaji (X2), *Reward* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,333) dan nilai sig. < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengukuran di tiap masing-masing variabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Human Relation (X1)	0,715	0,60	Reliabel
2	Pemberian Gaji (X2)	0,633	0,60	Reliabel
3	Reward (X3)	0,729	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,650	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,083
Test Statistic		0,138
Asymp. Sig. (2-tailed		0,091

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

F	Sig.	Keterangan
1,953	0,142	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 1,953 dan nilai sig 0,142 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	Human Relation (X1)	2,243	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Pemberian Gaji (X2)	2,365	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Reward (X3)	1,437	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel *Human Relation* (X1) memiliki nilai VIF 2,243 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* (X1) tidak mengalami gejala multikolinearitas
2) Variabel Pemberian Gaji (X2) memiliki nilai VIF 2,365 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian Gaji (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas
3) Variabel *Reward* (X3) memiliki nilai VIF 1,437 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X3) tidak mengalami gejala multikolinearitas.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	0,717	0,700	Linear
X2 dengan Y	0,818	0,581	Linear
X3 dengan Y	1,157	0,362	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil uji variabel *Human Relation* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 0,717 dengan nilai sig 0,700 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
2) Berdasarkan hasil uji variabel Pemberian Gaji (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 0,818 dengan nilai sig 0,581 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
3) Berdasarkan hasil uji variabel *Reward* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 1,157 dengan nilai sig 0,362 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	6,089	1,986	
Human Relation (X1)	0,614	0,094	0,622
Pemberian Gaji (X2)	0,305	0,121	0,247
Reward (X3)	0,270	0,110	0,188

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y= 6,089 + 0,614 X1 + 0,305 X2 + 0,270 X3

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 6,089 artinya pada saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel apapun, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 6,089
2) Nilai koefisien regresi variabel *Human Relation* (X1) sebesar 0,614 yang artinya variabel *Human Relation* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel *Human Relation* (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,614 dengan asumsi nilai variabel lain bernilai 0
3) Nilai koefisien regresi variabel Pemberian Gaji (X2) sebesar 0,305 yang artinya variabel Pemberian Gaji (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Pemberian Gaji (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,305 dengan asumsi nilai variabel lain bernilai 0
4) Nilai koefisien regresi variabel *Reward* (X3) sebesar 0,270 yang artinya variabel *Reward* (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel *Reward* (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,270 dengan asumsi nilai variabel lain bernilai 0.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 8.Hasil Uji Parsial

No	Variabel	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
1	Human Relation (X1)	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan
2	Pemberian Gaji (X2)	0,017	0,05	Berpengaruh signifikan
3	Reward (X3)	0,019	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Variabel *Human Relation* (X1) memiliki nilai sig. sebesar 0,000 dimana < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2) Variabel Pemberian Gaji (X2) memiliki nilai sig. sebesar 0,017 dimana < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian Gaji (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3) Variabel *Reward* (X3) memiliki nilai sig. sebesar 0,019 dimana < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Variabel	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
Human Relation (X1), Pemberian Gaji (X2), dan Reward (X3)	0,000	0,05	Berpengaruh simultan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Human Relation* (X1), Pemberian Gaji (X2), dan *Reward* (X3) memiliki nilai sig. 0,000 dimana < 0,05 maka H0 ditolak dan H4 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* (X1), Pemberian Gaji (X2), dan *Reward* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,935	0,875	0,862	1,134

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,875 atau sebesar 87,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel *Human Relation* (X1), Pemberian Gaji (X2), dan *Reward* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Human Relation* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Engineering Kabupaten Kediri

Variabel *Human Relation* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 hasil uji parsial dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh *human relation* secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Multindo

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Engineering Kabupaten Kediri sangat signifikan, karena hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Human relation* yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, pengarahan yang jelas, dan saling menghargai antar karyawan. Ketika atasan memberikan pengarahan yang terperinci dan mendukung, karyawan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Selain itu, hubungan yang harmonis mendorong karyawan untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim, sehingga memfasilitasi penyelesaian masalah dan pencapaian tujuan bersama. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kehadiran mereka di tempat kerja. Dengan demikian, *human relation* yang baik tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi misi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sundayo et al., 2021) didapatkan hasil bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Nadapdap, 2017) juga didapatkan hasil bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Pemberian Gaji secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Engineering Kabupaten Kediri

Variabel Pemberian Gaji (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 hasil uji parsial dengan nilai sig. 0,017 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengaruh pemberian gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri sangat penting, karena gaji yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator utama dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima mencerminkan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka jalani, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai atau terlambat, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, dan rendahnya kualitas hasil kerja. Selain itu, gaji yang kompetitif juga berperan dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, sehingga perusahaan dapat menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasionalnya. Dengan demikian, pemberian gaji yang adil dan transparan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muzakki et al., 2024) didapatkan hasil bahwa pemberian gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahayu, 2021) juga didapatkan hasil bahwa pemberian gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh *Reward* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Engineering Kabupaten Kediri

Variabel *Reward* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 hasil uji parsial dengan nilai sig. 0,019 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

Pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Engineering Kabupaten

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kediri sangat signifikan, karena sistem *reward* yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan menerima penghargaan atau insentif yang sesuai dengan pencapaian mereka, hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berinovasi dalam tugas-tugas mereka. *Reward* yang diberikan, baik berupa bonus, pengakuan, atau fasilitas lainnya, menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika *reward* tidak diberikan atau tidak sesuai, karyawan dapat merasa diabaikan, yang dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penerapan sistem *reward* yang efektif dan adil sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di CV Engineering Kabupaten Kediri sangat penting, karena *reward* yang tepat dapat berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Ketika karyawan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang mereka capai, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kompetitif. *Reward* yang bervariasi, seperti bonus finansial, pengakuan publik, atau kesempatan untuk pengembangan karir, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, jika sistem *reward* tidak diterapkan dengan baik atau tidak adil, karyawan mungkin merasa kurang dihargai, yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, peningkatan turnover, dan berkurangnya kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang dan menerapkan sistem *reward* yang transparan dan berkeadilan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadli et al., 2017) didapatkan hasil bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Hukubun et al., 2020) juga didapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh *Human Relation*, Pemberian Gaji, dan *Reward* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Engineering Kabupaten Kediri

Variabel *Human Relation* (X1), Pemberian Gaji (X2), dan *Reward* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.17 hasil uji simultan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima.

Pengaruh human relation, pemberian gaji, dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Engineering Kabupaten Kediri sangat signifikan. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. *Human relation* yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif. Pemberian gaji yang kompetitif dan sesuai dengan standar industri akan memberikan rasa aman dan kepuasan finansial bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, sistem *reward* yang efektif, seperti bonus atau pengakuan atas prestasi, dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berusaha lebih keras. Ketika ketiga elemen ini diterapkan secara bersamaan, mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, mengurangi tingkat *turnover*, dan menciptakan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan mengintegrasikan *human relation*, pemberian gaji, dan *reward* dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pengaruh *human relation*, pemberian gaji, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di CV Engineering Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa ketiga elemen ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Human relation yang baik menciptakan iklim kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa

dihargai dan didengarkan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan kolaborasi antar tim, yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja dan manajemen, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Pemberian gaji yang adil dan kompetitif juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan kontribusi dan standar industri memberikan rasa aman finansial, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus karyawan pada tugas mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang layak cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, gaji yang memadai berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu dan tim.

Selain itu, sistem *reward* yang efektif, seperti bonus, penghargaan, atau pengakuan atas prestasi, dapat memicu semangat kompetisi yang sehat di antara karyawan. *Reward* yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan pencapaian akan meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Ketika ketiga faktor ini *human relation*, pemberian gaji, dan *reward* dikelola dengan baik, mereka akan menciptakan sinergi yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan di CV Engineering Kabupaten Kediri. Manajemen perlu memastikan bahwa ketiga elemen ini terintegrasi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **"Pengaruh *Human Relation*, Pemberian Gaji, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri"** dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel *Human Relation* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri dengan nilai sig. 0,000 < 0,05
2) Variabel Pemberian Gaji (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri dengan nilai sig. 0,017 < 0,05
3) Variabel *Reward* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri dengan nilai sig. 0,019 < 0,05
4) Variabel *Human Relation* (X1), Pemberian Gaji (X2), dan *Reward* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Multindo Engineering Kabupaten Kediri dengan nilai sig. 0,000 < 0,05

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Indonesia Pustaka, 2018.

Butarbutar, M., Silaen, F., Sudirman, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Agung, S. (2021). JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara. ManajemenKewirausahaan JMK, 6(1), 1–10. http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/

Datu Mikan Sampetoding, O., Rahman Kadir, A., & Sobarsyah, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 12(2), 241–254. https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.4092

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sleman : Deepublish. Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ferdiansyah, sani daeng. (2021). human relation (ayu sri rayhaniah (ed.)). cv. media sains indonesia.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrianthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. Kapital : Jurnal Ilmu Manajemen, 02(01), 1–12.https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/140

Harianto, K., Wardhani, R. K., & Sutapa, H. (2024). Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(2), 126–138. https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i2.9166

Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. Productivity, 1(1), 84–88.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Dan Gorontalo. Jurnal Emba, 8(1), 2116–2125. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/28124/27584

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia – Kasmir. pt raja grafindo persada.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia : teori dan praktik. Penerbit : Rajawali Pers.

Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 1(3), 127–131. https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34

Malayu, hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. bumi aksara. Malayu S.P., H. (2019). Manajemen : Dasar Pengertian, dan Masalah. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2019.

Maulini, I., Pusparina, Y., Pradana, I., Putra, B. B. Y., & ... (2022). Pengaruh Human Relation Dan Solidaritas Karyawan Dalam Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada Pt Jasa Kelistrikan Indonesia. Escaf, I, 427–436. https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/129

Multi, D., & Putri, S. A. (2022). Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Jurnalistik, 6(2), 1–6. https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/Jurnalistik/article/view/31748

Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.

Muzakki, A. G., Wardhani, R. K., Kusumawardani, M. R., Kadiri, U. I., Gaji, P., & Karyawan, K. (2024). Issn : 3025-9495. 5(10).

Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 47–60.

Nawawi, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Gadjah Mada University Press.

Nugraha, J., & Pekanbaru, E. (n.d.). 116894-ID-pengaruh-human-relation-dan- reward-terha (3).

Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Otonomi, 21(1), 48. https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604

Prabu, A., & Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2017.

Prof. Dr. H Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group.

Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(2), 66–79. http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN

Salam, A. (2014). Manajemen Insani Dalam Pendidikan. Pustaka Belajar : Yogyakarta.

Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Journal of Management, 3(3), 1–9. http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730/711

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif (Ed. 2). Bandung, Alfabeta.

Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. Jurnal EMBA, 9(2), 1008–1017.

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS), 7(1), 57–66. https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070

W, Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : UBHARA Manajemen Pers.